

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi mengalami perkembangan yang sangat pesat dari tahun ke tahun, hal ini menjadi salah satu faktor dari adanya globalisasi yaitu IPTEK yang semakin maju sehingga membutuhkan sumber daya yang tidak hanya terpaut pada aspek materi, metode, mesin akan tetapi sumber utama yang keberadaannya sangat dominan dalam suatu organisasi adalah manusia, karena memang manusialah yang memegang peranan penting di atas semuanya.

Dalam sistem pendidikan, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut dalam hal ini adalah sekolah yang merupakan sub sistem memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga pendidik yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang tertulis di dalam undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 yang berbunyi :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berdasarkan pada undang-undang di atas dapat disimpulkan bahwa sekolah sebagai organisasi formal menjadi wadah atau tempat untuk mengelola sumber-sumber yang ada baik itu sarana dan prasarana, kurikulum, keuangan peserta didik sampai kepada tenaga pendidiknya yang semuanya saling mendukung sehingga tujuan dari pendidikan yang dicita-citakan dapat tercapai.

Dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 2 (2003:21) dijelaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban :

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
- b. Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya

Berdasarkan undang-undang di atas menjelaskan bahwa tanggung jawab seorang guru tidaklah hanya sebatas mentransfer materi pelajaran semata, tapi juga memberikan pola pendidikan yang bermakna serta adanya komitmen yang dibangun dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Guru merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan, melaksanakan dan menilai kegiatan akademik sekaligus dalam kegiatan mengajar. Dalam lingkungan sekolah kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku sangat dituntut, sebab secara administratif guru merupakan seorang karyawan pendidikan

yang harus patuh pada organisasi dan atasan yang memimpinya, sebagaimana berlaku dalam peraturan kepegawaian.

Berdasarkan pada Kepmendiknas RI No 056/U/2001 bahwa tugas guru sebagai seorang karyawan pengajar antara lain untuk :

1. Memberi layanan teknis edukatif untuk proses belajar mengajar dan penilaiannya, baik teori maupun praktek untuk seluruh mata pelajaran.
2. Pelayanan yang bersifat penunjang dan ekstrakurikuler seperti olah raga, kesenian, UKS, palang merah remaja, pramuka, studi wisata, dll.
3. Perawatan sarana dan prasarana belajar, laboratorium, perpustakaan dan peralatan praktek keterampilan.
4. Pengawasan terhadap keselamatan peserta didik, penggunaan fasilitas belajar dan kegiatan ekstrakurikuler.
5. Partisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah dan kegiatan kemasyarakatan yang menyertakan peserta didik.

Sebagai seorang karyawan pendidikan guru harus mentaati ketentuan pimpinan, guru tak dapat mengelak dalam melaksanakannya. Kepala sekolah sebagai atasan wajib melakukan kontrol atas semua tugas guru yang harus dikerjakannya karena menjadi bagian tanggung jawabnya sebagai pegawai. Kepala sekolah menilai semua tugas yang dikerjakan oleh guru. Sebagai tenaga pendidik guru dituntut kesetiaan dan ketaatannya dalam pelaksanaan tugas kesehariannya, disiplin dan kepatuhan sebagai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan pada tingkat sekolah memiliki kewenangan dan keleluasaan dalam ; mengembangkan program, mengelola dan mengawasinya. Memiliki keleluasaan dalam mengatur segenap sumber daya yang dimilikinya supaya terjadi peningkatan mutu dan produktivitas

yang signifikan dalam memberi layanan belajar bermutu untuk pengembangan diri peserta didiknya.

Sesuai perkembangan dan perubahan serta kebijakan baru dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah juga menuntut kemampuan baru untuk dilaksanakan guru. Masalah seperti ini menuntut kemampuan kepala sekolah untuk selalu melakukan pembinaan terhadap guru-gurunya agar mutu pembelajaran yang diharapkan dapat tercapai.

Kepala sekolah merupakan pemimpin dari sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, tugas dan fungsi kepala sekolah haruslah dijalankan semaksimal mungkin. Adapun salah satu tugas dan fungsi pokok dari seorang kepala sekolah adalah melakukan bimbingan, pembinaan, motivasi, pengayoman kepada guru dan staf TU dalam pelaksanaan belajar mengajar.

Berdasarkan pada tugas dan fungsi kepala sekolah, maka pemberian pembinaan kepada guru merupakan salah satu aspek yang sangat penting di dalam memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja dari guru itu sendiri. Karena dari kinerja guru yang baiklah keberhasilan pembelajaran dapat tercapai.

Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna untuk memperoleh hasil yang baik. Untuk memperoleh hasil kerja yang berkualitas, diperlukan peran serta dari pimpinan. Pimpinan harus mampu memberi pembinaan kepada bawahan agar dapat bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna, sehingga pekerjaan yang dihasilkan mempunyai kualitas. Dalam

hal ini pembinaan merupakan suatu tanggung jawab pimpinan yang harus diberikan kepada bawahan secara kontinyu agar bawahan selalu merasa ada perhatian dari pimpinan dalam hubungan kerja. Memberi pembinaan kepada bawahan sama halnya dengan memberi motivasi kerja. Seorang manajer atau pimpinan harus mampu memberi dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerja yang telah digariskan. Adapun tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah menumbuhkan kemampuan setiap tenaga pendidik yang meliputi keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin hendaklah melakukan pembinaan disiplin kerja kepada setiap tenaga pendidik yang menjadi staf/bawahannya itu.

Dengan adanya pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik (guru), maka diharapkan tujuan-tujuan yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik, sehingga kekurangan-kekurangan yang ada dapat diperbaiki dari adanya kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Berkaitan dengan pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap guru, maka akan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang akan dihasilkan. Hal ini sesuai dengan Pusat Produktivitas Nasional yang melaporkan bahwa terdapat 14 faktor yang mempengaruhi produktivitas nasional, yaitu : 1) pendidikan, 2) keterampilan, 3) disiplin, 4) motivasi, 5) sikap dan etika kerja, 6)

gizi dan kesehatan, 7) tingkat penghasilan, 8) jaminan social, 9) lingkungan dan iklim kerja, 10) hubungan industrial pancasila, 11) teknologi, 12) sarana produksi, 13) manajemen, 14) kesempatan berprestasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka satu diantara banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah disiplin. Oleh sebab itu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru adalah melalui pembinaan disiplin kerjanya.

Produktivitas kerja seperti yang dinyatakan Sedarmayanti (1994) merupakan “kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada padanya guna mewujudkan kreativitas”.

Sekolah Menengah Kejuruan sebagai salah satu jenis pendidikan formal menjadi wadah bagi perkembangan peserta didik untuk belajar yang tidak hanya terfokus pada materi pembelajaran semata, tapi juga bagaimana siswa mampu memiliki keterampilan, sikap positif sehingga output yang dihasilkannya pun mampu bersaing di masyarakat. Dengan dicanangkannya program pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerintah memperbanyak jumlah Sekolah Menengah Kejuruan khususnya SMK Swasta dibandingkan dengan jumlah SMA. Hal ini bertujuan supaya SDM (siswa) yang ada siap bersaing/siap pakai (baik ketika akan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi maupun memilih terjun ke dunia kerja). Dengan demikian semestinya tenaga pendidik yang ada harus benar-benar memiliki kompetensi di dalam

mengajar, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun lebih optimal. Oleh karena itu, disinilah pentingnya sebuah pembinaan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja guru.

Hal di atas menjadi perhatian bagi penulis sendiri untuk melihat kualitas SMK Swasta dilihat dari mutu tenaga pendidik (guru) karena apalah artinya jika dari kuantitas diperhatikan tapi kualitasnya sendiri justru terabaikan. Berdasarkan dari data pokok SMK tercatat 58 SMK Swasta khususnya yang ada di kota Bandung, itu pun belum sepenuhnya tercatat. Sehingga masih banyak SMK Swasta yang belum masuk ke dalam DITPSMK Kota Bandung. Adapun fenomena yang penulis temukan pada salah satu sekolah SMK Swasta di kota Bandung sebenarnya permasalahan yang sifatnya krusial (sudah biasa) terjadi di lapangan diantaranya : masih banyak guru yang datang ke sekolah terlambat, pembuatan rencana pembelajaran yang masih tidak tepat waktu dilihat pada waktu pengerjaan, sikap kurang tegasnya pimpinan terhadap bawahan terutama dalam hal kedisiplinan. Akan tetapi, bila permasalahan yang dianggap sudah biasa ini diabaikan khususnya oleh para kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan maka kualitas pendidikan yang dicita-citakan tidak akan berhasil. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi dasar peneliti untuk berasumsi bahwa masih banyak sekolah SMK di Kota Bandung khususnya SMK Swasta yang memiliki permasalahan di atas. Sehingga menjadi salah satu acuan peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Berdasarkan atas permasalahan yang sudah dipaparkan di atas, maka dari itu penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih mendalam melalui proses penelitian, sehingga judul penelitian yang diambil adalah **“Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja Oleh Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Swasta Se- Kota Bandung.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlampaui luas ruang lingkungannya dan mampu memperoleh kejelasan mengenai masalah yang akan



diteliti, maka rumusan masalah ini diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah SMK Swasta Se- Kota Bandung ?
2. Bagaimana produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se- Kota Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se- Kota Bandung ?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, memahami dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se-Kota Bandung.

#### **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- a. Memperoleh data dan mengetahui gambaran pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah di SMK Swasta Se- Kota Bandung.
- b. Memperoleh data dan mengetahui gambaran produktivitas kerja guru SMK Swasta Se- Kota Bandung.

- c. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se-Kota Bandung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis dalam implementasi di lapangan. Adapun manfaatnya yaitu :

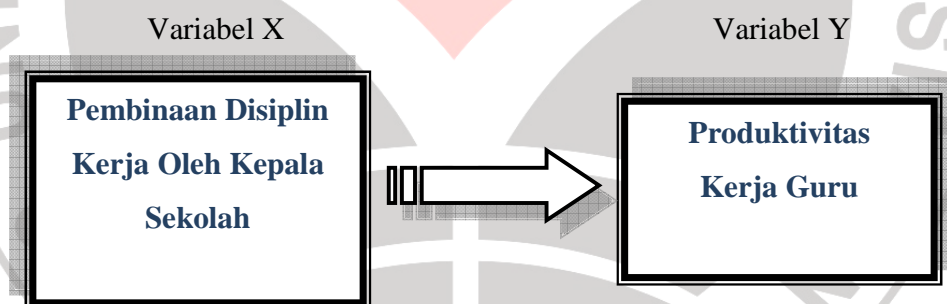
1. Dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan dalam konteks pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru.
2. Menambah wawasan peneliti mengenai pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se-Kota Bandung
3. Mengkaji sekaligus mengungkap data di lapangan mengenai pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se Kota Bandung
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat bagi kepala sekolah dan guru SMK Swasta Se-Kota Bandung dalam meningkatkan kedisiplinannya sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan semakin baik

## E. Hipotesis Penelitian

Suharsimi Arikunto (2006: 71) mengemukakan bahwa: “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.”

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se- Kota Bandung”.

Hipotesis penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. 1

### Hipotesis Penelitian

## F. Kerangka Berfikir

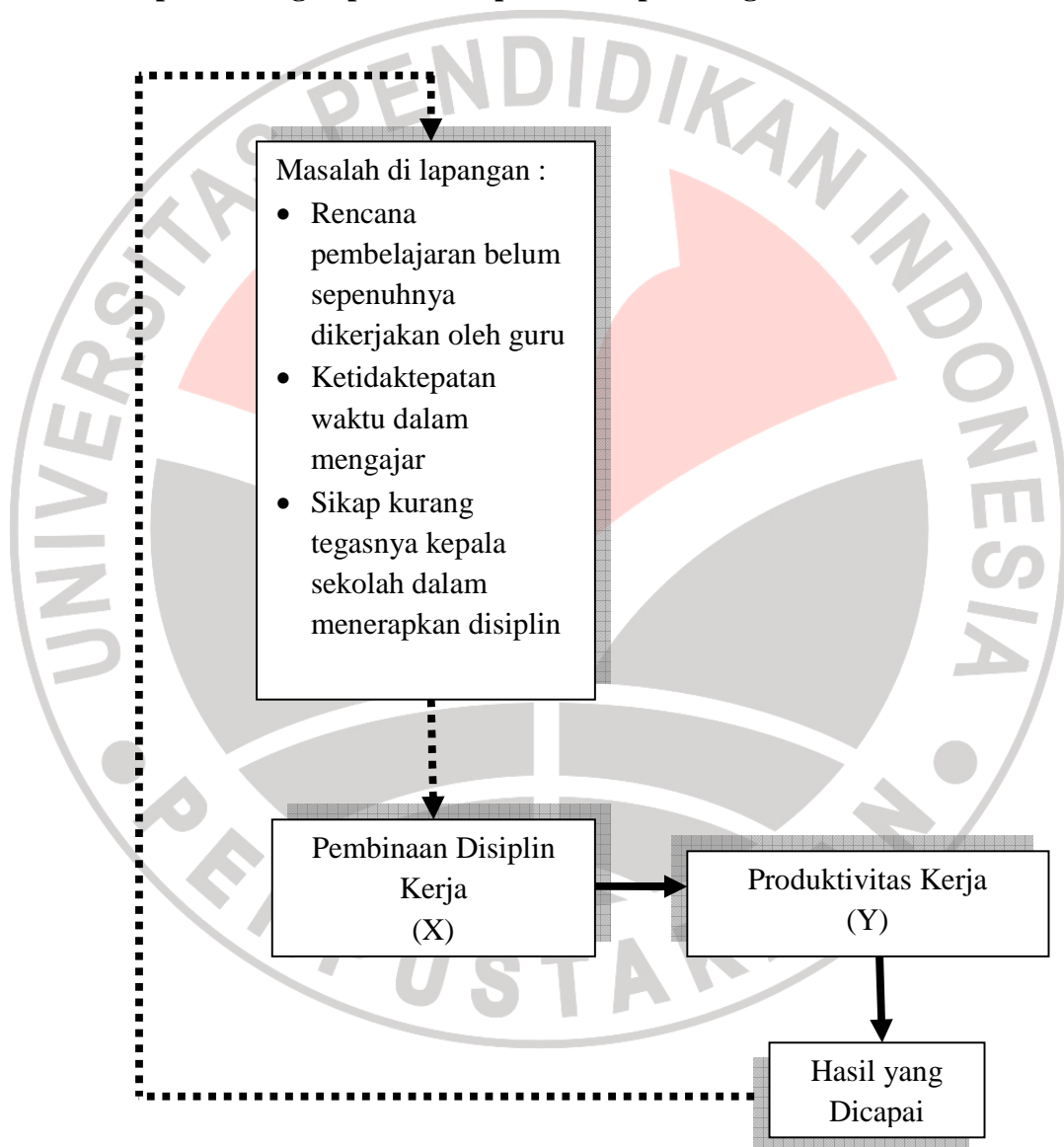
Kerangka berfikir ini diawali pada realita yang terjadi di lapangan bahwa pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah khususnya pada disiplin kerja guru belum optimal. Yang *pertama* hal ini dapat dilihat pada hasil kerja rencana pembelajaran yang harus dibuat oleh guru belum sepenuhnya dilaksanakan, *kedua* masih banyak guru yang mengajar belum saatnya bel pelajaran berakhir siswa sudah diizinkan pulang, *ketiga* kurangnya penanaman sikap disiplin baik dari kepala sekolah kepada guru maupun dari guru kepada siswa. Sehingga peneliti berasumsi bahwa kurangnya pembinaan disiplin kerja ini akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru yang ada di setiap sekolah tersebut. Adapun produktivitas kerja ini dilihat pada indikator guru yang produktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Robert M. Ranftl (A. Dale Timpe 2000:19) yang dikutip oleh Binyatu (Neni Rosnaeni, 2005:51-52) adalah :

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan
- b. Bermotivasi tinggi
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif
- d. Kedewasaan
- e. Dapat bergaul dengan efektif

Dengan demikian akan terlihat hasil yang dicapai dari adanya pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah. Hasil akhir dari penelitian ini untuk mencari

jawaban mengenai seberapa besar pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se- Kota Bandung.

Adapun kerangka pikir ini dapat dilihat pada bagan di bawah ini



**Gambar 1. 2**  
**Kerangka Berfikir Penelitian**

Keterangan :

—————▶      Garis Hubungan/Pengaruh

.....▶        Garis Balik

## **G. Metodologi Penelitian**

### **1. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data yang terkumpul sehingga diperoleh makna yang sebenarnya. Pengertian metode seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1992:121) bahwa :

Metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. cara ini digunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajaran dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Berdasarkan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. “Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya” (Hadari Nawawi, 1993: 63). Sementara pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti dengan cara mengukur indikator-

indikator variabel sehingga diperoleh gambaran umum dan kesimpulan masalah penelitian.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket dan studi kepustakaan. Bentuk angket yang disebarakan berupa angket berstruktur yang sering disebut angket tertutup, dimana angket yang disajikan dalam bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban yang sesuai dengan karakteristik objek yang diteliti. Sedangkan studi kepustakaan untuk mendukung dalam pemecahan masalah yang diteliti melalui pengkajian sumber-sumber tertulis berupa buku-buku, jurnal, majalah dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## **H. Lokasi, Populasi dan Sampel**

### **a. Lokasi**

Lokasi penelitian merupakan unit analisis yang dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian atau tempat pengumpulan data penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Swasta Se- Kota Bandung yang telah dipilih oleh peneliti berdasarkan penentuan sampel yaitu SMK Taman Siswa yang beralamat di jalan Taman Siswa No.4 Malabar Lenkong Kota Bandung,

SMK Medina yang beralamat di jalan Banteng No.13, SMK Bina Insan Mulia Jalan Suka Senang VI dan SMK MedikaCom Jalan Kiara condong Kota Bandung.

**b. Populasi**

Populasi menurut Sudjana (Hadari Nawawi, 1993: 141) adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil perhitungan dan pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai jumlah objek yang jelas dan lengkap.

Untuk mendapatkan populasi yang relevan, seorang peneliti harus terlebih dahulu mengidentifikasi jenis-jenis data yang diperlukan dalam penelitian tersebut, yaitu mengacu pada permasalahan penelitian. Hal ini mengandung arti bahwa data yang diperoleh harus disesuaikan dengan permasalahan dan jenis instrumen pengumpulan data yang dipergunakan.

Adapun yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se- Kota Bandung.



Atas dasar permasalahan tersebut dan jenis instrumen pengumpulan data yang dipergunakan, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru di SMK Swasta Se- Kota Bandung.

### c. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dianggap mewakili seluruh populasi secara representatif. sejalan dengan hal tersebut, Suharsimi Arikunto (2006: 134) menjelaskan :

Untuk sekedar ancap-ancang maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau lebih dari 20-25% atau lebih tergantung setidak-tidaknya dari : kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu; tenaga dan dana; sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena menyangkut sedikitnya data; dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2001:63) menyatakan bahwa “makin besar sampel populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil, dan sebaliknya makin kecil jumlah populasi maka semakin besar kesalahan generalisasi”.

Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini banyak maka, peneliti hanya mengambil 115 orang guru, sebagai sampel dalam penelitian ini, dengan asumsi bahwa 115 responden dapat mewakili dari seluruh jumlah guru SMK Swasta Se-Kota Bandung.

